

# Työhyvinvointi ja ikääntyminen

## Hyvä kaiku kauas kuuluu 3

[02/03](#)

### Työelämän trendejä

Valtion henkilöstö on pääosin toimintojen uudelleenjärjestelyjen vuoksi vähentynyt 45% vuodesta 1988 vuoteen 2001. Valtion henkilöstön vaihtuvuus kasvaa ikärakenteen mukana. Arvioiden mukaan vuosina 2001-2011 nykyisestä henkilöstöstä poistuu vajaat 60 000 eli lähes 50%. Eläkkeelle näistä siirtyy runsas 40 000 henkeä. Poistuman lisäksi tehtävien sisällön muutos ja uudet ammattitaitovaatimukset tuovat osaamisvajetta hallintoon.

Ikääntyvä työvoima on sekä kansallinen että työyhteisöjen haaste. Nuorista työntekijöistä tulee kova pula ja kova kilpailu. Työt on opittava jakamaan kaikkien ikäryhmien kesken. Tiedon ja kokemuksen siirto senioreilta nuoremmille on varmistettava ajoissa. Kaikki ikäryhmät ovat yhä enemmän samassa veneessä. Yhteispeli eri ikäisten kesken on saatava toimimaan paremmin.

### Ikääntyvien työkyky

Ikääntyvien työkykyyn vaikuttavat sekä terveydentila, että muut työkykytekijät, kuten työn määrä ja työolot, työyhteisön toimintatavat ja ammatillinen osaaminen. Lisäksi työyhteisön suhtautuminen ikääntyviin työntekijöihin vaikuttaa heidän työmotivaatioonsa ja työssä jatkamishaluunsa.

Ikääntyvien työmotivaation tukemisessa on hyvä ottaa huomioon ikään liittyvät positiiviset ominaisuudet, kuten kokonaisuuksien ymmärtäminen, strateginen ajattelu ja kielenkäytön hallinta. Iän mukana sellaisten tehtävien suorittaminen, joiden ratkaisuun tarvitaan nopeaa tietosuoritusta, nopeaa oppimista ja lyhytkestoista muistia, hidastuvat. Niiden osuutta työtehtävissä kannattaisi vähentää.

### Ikääntymisen vaikutus oppimiseen

Ikääntymiseen liittyy oppimisen perustana olevien aivojen tiedonkäsittelytoimintojen muutoksia. Nämä ovat käytännössä merkityksellisiä usein vasta lähempänä 70:tä ikävuotta. Paras tapa ylläpitää työntekijöiden oppimisvalmiutta on **tarjota mahdollisuuksia oppimiseen** läpi työiän. Sanonta ”Aivot eivät käyttämällä kulu” pitää paikkansa.

Kokemuksen kautta hankittuun tietoon ja toimintamalleihin perustuva älykkyys, kiteytynyt älykkyys, säilyy varsin muuttumattomana vanhetessa. Kiteytynyt älykkyys on yksi ikääntyneen työntekijän vahvuus: muutokset on helpompi viedä läpi, kun käytössä on tieto ja kokemus, jonka päälle uutta voidaan luoda. Kokemus paikkaa myös hyvin psykomotorisia, nopeuteen

liittyviä perusmuutoksia. Nopeuden hidastuessa tarkkuus paranee ja työsuorituksen laatu nousee. Tuottavuus ei ole iästä kiinni, vaan lähinnä siitä miten työt on organisoitu.

Tehokkaan oppimisen paitsi senioreille, myös junioreille, takaa tarve oppimiseen, uuden tiedon tai taidon omaksumiseen. Myös itselle sopivimmat oppimistavat auttavat oppimisessa. Oppimiseen on syytä varata riittävästi aikaa. Häiriötilanteet on karsittava ja keskityttävä oppimiseen. Opeteltavan materiaalin kanssa kannattaa keskustella, kysellä ja ihmetellä. Kokonaisuuden hahmottaminen on tärkeää. Sirpaletieto kuormittaa muistia turhaan. Opittua kannattaa kerrata.

### **Ikääntyminen ja ergonomia**

Ikääntymiseen liittyvät muutokset edellyttävät usein ergonomisia muutoksia. Ergonomiaa tulisia tarkastella sellaisista rajoituksista käsin, jotka liittyvät fyysisen toimintakyvyn elastisuuden ja lihasvoiman vähenemiseen. Muutoksia tapahtuu myös aistitoiminnoissa ja havainnoinnissa. Tuki- ja liikuntaelinoireiden ja -sairauksien määrä kasvaa ja sairauksista kuntoutuminen hidastuu. Liikunnallinen passiivisuus lisääntyy.

### **Entä juniorit?**

Panostamalla senioreiden työelämään ei ole pois junioreilta. Se on perusinvestointi ja –turva tulevaisuudelle. Mikäli nykyinen meno jatkuu ja suuret ikäluokat siirtyvät ennenaikaisesti ja massoittain pois työelämästä, kurjistuu myös nuorten tilanne. Kasvava työtaakka joudutaan jakamaan yhä harvemman kesken ja ylikuormitusongelmat kasaantuvat kokemattomille nuorille vaarallisina seurauksina. Kun kokemusta ja hiljaista tietoa ei ole siirtynyt senioreilta junioreille ajoissa, on edessä vanha vitsaus siitä, että asiat on opittava kantapään kautta. Tällainen malli ei enää vastaa talouden tehokkuus- ja laatuvaatimuksia. Seniorit ja nuoret ovat samassa veneessä.

### **Lähteet**

Työterveyslaitoksen tiedotuslehdessä Työterveiset julkaistut artikkelit:

- **Olli Punnonen**, Ikäjohtamishanke tukee organisaatioita koulutuksen avulla
- **Juhani Ilmarinen**, Ikääntyminen on työelämän haaste seuraavan sukupolven ajan
- **Juha Liira**, Ikääntyvien työkykyä on tuettava
- **Mikael Sallinen & Ritva Akila**, Ikääntyvä ihminen oppijana

*Heli Myllys  
kirjastonjohtaja*

*Viikin tiedekirjasto*  
[heli.myllys@helsinki.fi](mailto:heli.myllys@helsinki.fi)